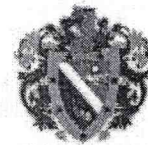




*EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE
APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7*

*PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC
ENERO DE 2024*



GOBERNACION DEL HUILA

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVO.....	5
4. DEFINICIONES	6
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN.	7
6. PRESUPUESTO	7
7. BENEFICIARIOS	8
8. RESPONSABLE	8
9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA.	8
9.1 METODOLOGÍA:	9
Inducción	9
Ejecución:	10
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	10
10.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC	10
10.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación	11
CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES.....	12

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

1. INTRODUCCIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Sin embargo, en la mayoría de las organizaciones de nuestro país, ni la motivación, ni el trabajo aprovechan significativos aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el de obtener mayores ganancias y posiciones más competitivas en el mercado.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio al cliente.

Con el fin de la priorización de las necesidades de capacitación para el año 2024, se analizó los temas de capacitación adecuados para el desarrollo eficiente de las funciones de cada

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

uno de los funcionarios, con los Jefes de áreas para verificar la necesidad de las capacitaciones para el 2024.

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 4 - Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- Ley 909 de septiembre 23/2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - Las Unidades de Personal de las entidades. 2 Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación Artículo 36 - Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Decreto 1227 de 2005, artículo 67 Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º,literale), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la ley 909 de 2004.

- (Decreto 1227 de 2005, arto 68) Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública (Decreto 4665 de 2007).

3. OBJETIVO

Objetivo General

Formar integralmente a los funcionarios para la ejecución eficiente de las responsabilidades laborales brindando oportunidades y herramientas necesarias para el desarrollo personal, profesional y laboral, todo se busca ejecutar mediante la implementación de capacitaciones de gestión.

4. Objetivo Específicos

- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- ✓ Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- ✓ Integrar a los servidores que se vinculen a nuestra Empresa a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la Misión, Visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- ✓ Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos La Lotería del Huila a través de las capacitaciones realizadas.
- ✓ Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de cada

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

una de las áreas de la Entidad.

4. DEFINICIONES

COMPETENCIAS: “Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998-Art.4).

FORMACIÓN La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

DIMENSIÓN DEL HACER: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

DIMENSIÓN DEL SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

DIMENSIÓN DEL SER: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN.

La Gerencia, Oficina Administrativa y Financiera y Oficina Comercial y operativa, con área de Talento Humano realizan el análisis, necesidad y requerimientos de capacitación para el personal con el fin de mejorar el desempeño de sus funciones y garantizar la fluidez de las actividades misionales y laborales en la Entidad.

En el presente Plan, los temas de capacitación o transferencia de conocimiento que se concertaron son:

- socialización Plan de acción y Planes institucionales
- Curso o capacitación en estrategias comerciales y/o marketing
- Servicio al cliente
- Manejo de nuevas herramientas tecnológicas– Inteligencia Artificial
- Curso o capacitación en Gestión Documental.
- Curso o capacitación en alguno de estos temas: actualización Tributaria, presupuestal y contabilidad
- Curso Capacitación en control interno: en identificación de los riesgos - políticas de MIPG - guía de procesos y procedimientos - integridad transparencia y lucha contra la corrupción
- Actualización SECOP II y SIGEP II, manejo de la plataforma intereses y conflictos
- Aplicar encuesta de necesidades de Bienestar, Clima laboral y cultura Organizacional

Cabe resaltar que los temas de capacitación deben ser gestionados por las oficinas y grupos de trabajo que se describen en el cronograma adjunto al presente documento.

De igual forma, los funcionarios públicos que participen de los diferentes cursos y/o capacitaciones, deberán allegar el certificado de participación, como también realizar la transferencia de conocimiento al equipo de trabajo.

6. PRESUPUESTO

La Lotería del Huila destina dentro de su presupuesto un rubro de bienestar social para la ejecución del PIC 2024, recursos con los cuales se proyecta su financiación, de lo contrario

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

la formación se realizará de manera virtual con la Entidades como: SENA – CÁMARA DE COMERCIO - COMFAMILIAR.

7. BENEFICIARIOS

El PIC 2024 tiene cobertura a todos los servidores de planta de la Lotería del Huila. Según el requerimiento realizado en conjunto por los Jefes de oficina y recomendaciones del área de Control Interno, en materia de capacitación para el mejoramiento de su desempeño Laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

8. RESPONSABLE

Los temas de capacitación deben ser gestionados por las oficinas y grupos de trabajo que se describen en el cronograma adjunto al presente documento. Es importante resaltar que la gestión que tienen a cargo este encaminada en la racionalización del cargo para la Entidad.

Todos los funcionarios de planta son responsables de participar y cumplir con las actividades programadas dentro del PIC 2024, sin su participación activa es imposible el cumplimiento de los objetivos del presente plan.

**9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE
LA EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL
DEPARTAMENTO DEL HUILA.**

LA EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento de las actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

9.1 METODOLOGÍA:

Inducción

El programa de inducción de LA EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la Misión, Visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Empresa.

Por lo anterior, el área de Talento Humano lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, Valores, Misión, Visión, demás generalidades de la Empresa.

Adicionalmente, el área de Talento Humano desarrollará una sesión integrando a los servidores a la entidad y los temas a tratar, así:

Reinducción

El área de Talento Humano dará a conocer la Estructura de LA EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA, Misión y Visión, Principios y Valores, Estructura-Organigrama, Objetivos Institucionales, así como, donde se tocará temas como los procesos y procedimientos Manuales - Políticas.

El área de Talento Humano: Dará a conocer los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, el código de ética y valores de la entidad.

Los servidores que se desempeñan como jefes de áreas realizarán el acompañamiento a cada funcionario que ingrese, se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de labores como:

Notificar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

Ejecución:

En esta fase se efectuará el desarrollo de las capacitaciones aprobadas por la Gerencia y capacitaciones brindadas de manera virtual por el SENA u otra entidad.

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2024 a los servidores, las acciones a seguir y de seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida, mediante acto administrativo.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, se presenta ante la Gerencia la propuesta para su aprobación y/o replantear, así continuar con el procedimiento. Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la Entidad.

Una vez suscrito el contrato, el área de Talento Humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado y ejecutado.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación, si las capacitaciones se realizan mediante las respectivas inscripciones a los cursos, cumplimiento, lista de asistencia o participación y certificado emitido por la Entidad.

Al final del periodo de vigencia del PIC cada área deberá realizar un Informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto a los conocimientos adquiridos desarrollados en la vigencia 2024. Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de la siguiente información.

10.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

- ✓ Participación de los servidores de cada área en el diagnóstico de las necesidades de capacitación.
- ✓ Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado.
- ✓ Implementation del PIC.
- ✓ Contribución a la mejora del desempeño laboral.

Indicadores para evaluar la gestión del Plan Institucional de Capacitación de la Lotería del Huila		
Indicador	¿Que evaluar?	Formula del Indicador
Eficiencia	Mide el Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	$(\text{Recursos ejecutados} / \text{Recursos programados}) * 100$
Cobertura	Mide el acceso de los funcionarios a la Capacitación.	$\text{Número de funcionarios capacitados} / \text{total de los funcionarios} * 100$
Eficacia	Implementación del PIC	$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$
Efectividad	Contribución a la mejora del desempeño laboral	Contribución a la mejora del desempeño laboral (Número de respuestas de contribución a mejorar el desempeño en: el saber, saber hacer y ser / Número de Encuestados) * 100

10.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación


Se establece la evaluación del Impacto de la Capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación, el o los Servidores Públicos que asistan a cualquier capacitación.

El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

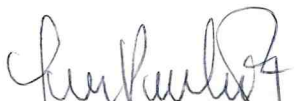
- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado
- c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- d) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- e) Los programas de inducción, Reinducción y capacitación son de obligatoria asistencia por parte de los funcionarios públicos.


CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

 CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES Y/O TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO 2024		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
TEMA	Área responsable de la Gestión												
Socialización plan de acción y planes institucionales	Gerencia General												
Curso o capacitación en estrategias comerciales y/o marketing	Oficina Comercial y Operativa - Comercialización												
Servicio al cliente	Oficina Comercial y Operativa - Comercialización												
Manejo de nuevas herramientas tecnológicas- Inteligencia Artificial	Gerencia y Sistemas y TICS												

**EMPRESA DE LOTERÍA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES
DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA
NIT. 800.244.699-7**

Curso o capacitación en Gestión Documental	Oficina Administrativa y financiera - Talento Humano, Almacén y Archivo																			
Curso o capacitación en alguno de estos temas: actualización Tributaria, presupuestal y contabilidad	Oficina Administrativa y financiera – Tesorería Talento Humano, Almacén y Archivo																			
Curso Capacitación en control interno: en identificación de los riesgos - políticas de MIPG - guía de procesos y procedimientos - integridad transparencia y lucha contra la corrupción	Gerencia - Control Interno																			
Actualización SECOP II y SIGEP II, manejo de la plataforma intereses y conflictos	Gerencia - Contratación																			
Aplicar encuesta de necesidades de Bienestar, Clima laboral y cultura Organizacional.																				


YHINA PAOLA LOMBANA LOPEZ
Gerente General


JAIR BALAGUERA VARGAS
Jefe de Oficina Administrativa y Financiera


NATALIA MORA DUQUE
Jefe oficina Comercial y Operativa


MILLER ASTUDILLO MUÑOZ
P.U. Sistemas y TICS